

CA20N
CI
-M87

DIVERSITY

A T W O R K



A PUBLICATION FROM THE MULTICULTURAL WORKPLACE PROGRAM

Vol. 1, No. 1
Summer 1991



Ivan Mayoi and Fred Donsah racking up hardware at Knappe and Vogt.

And it also interfered with job opportunities for his employees. Taylor says Knappe and Vogt has a strong policy of encouraging promotions from within. "Almost every one of our supervisors and managers was promoted from within. Yet while the lack of literacy skills didn't keep workers from maintaining employment in our company, it certainly did hamper their opportunity for promotions and taking on further responsibility."

So the management at Knappe and Vogt decided to bring in an MWP program, to improve all-around communication at the plant.

A Vote for MWP

"When I write memos now, I deliberately use clear, concise language. I want them read—and understood—by the maximum number of people," says Anthony Taylor, vice president and general manager of Knappe and Vogt hardware production company. "Having an MWP program in my workplace has taught me, not just my employees, a lot of important things about communicating with a culturally diverse workforce."

Taylor's Etobicoke factory has had an MWP program at its

suburban Toronto plant since February of 1990, and Taylor says everyone—management and employees—has already reaped rewards.

The company has a productive workforce of 60 who make hardware parts, "yet it wasn't hard to tell that many of them could not read or write English," says Taylor. He says it really showed up when workers were filling out daily job cards, being taught health and safety information, learning how to use new equipment, or looking at office memos.

Taylor called Marni Johnson, MWP coordinator at the Etobicoke Board of Education. She did a needs assessment of the company, which includes employees from India, Pakistan, Cambodia, China, Czechoslovakia, Italy and Central America. "Marni was able to determine the true level of help we needed," recalls Taylor, "and then set up English classes, as a starter."

Taylor also notes that participation in the needs survey and the MWP program was purely voluntary. "We made clear there would be no repercussions, and

(continued on page 6)

*"There are genuine
benefits to both
sides from MWP.
It's got to be worth
its weight in gold
in investment."*



Ministry of
Citizenship

MWP Coordinators in Ontario

To find out more about MWP programs, contact the MWP coordinator in your area.

George Brown College
258 Adelaide Street East
Toronto, Ontario M5A 1N1
Tel: (416) 867-2270

Mohawk College
First Place
350 King Street East
Suite 110
Hamilton, Ontario L8N 3Y3
Tel: (416) 575-2026

Etobicoke Board of Education
Mimico Centre
95 Mimico Avenue
Etobicoke, Ontario M8V 1R4
Tel: (416) 394-7635 or
(416) 394-7630

Multicultural Workplace
Programs (London) Inc.
388 Dundas Street
3rd floor
London, Ontario N6B 1V7
Tel: (519) 439-1944

North York Board of Education
Mallow Centre
15 Mallow Road
North York, Ontario M3B 1G2
Tel: (416) 444-6217

Humber College
Keeleisdale Campus
88 Industry Street
Toronto, Ontario M6M 4L8
Tel: (416) 763-5141

Toronto Board of Education
The Bickford Centre
777 Bloor Street West
Toronto, Ontario M6G 1L5
Tel: (416) 393-9847 or
(416) 393-0528

Seneca College
Caledonia Campus
1200 Lawrence Avenue West
Toronto, Ontario M6A 1E3
Tel: (416) 491-5050, ext. 4700
Fax: (416) 785-8145

Sheridan College
Oakville Campus
1430 Trafalgar Road
Oakville, Ontario L6H 2L1
Tel: (416) 845-9430, ext. 442

Peel Board of Education
160 Traders Blvd.
Mississauga, Ontario L4Z 3K7
Tel: (416) 568-2525
Fax: (416) 568-2521

English in the Working
Environment
P.O. Box 3
Waterloo, Ontario N2J 3Z6
Tel: (519) 742-9651

Algonquin College
Colonel By Campus
140 Main Street
Ottawa, Ontario K1S 1C2
Tel: (613) 598-4529

Halton Board of Education
Adult Computer Training Centre
676 Appleby Line, Unit 9E
Appleview Square
Burlington, Ontario L7L 5Y1
Tel: (416) 637-3393

Confederation College
Industrial & Business
Training Department
P.O. Box 398
Thunder Bay, Ontario P7C 4W1
Tel: (807) 475-6540

YM-YWCA Ottawa
219 Argyle Avenue
Ottawa, Ontario K2P 2H4
Tel: (613) 788-5001

DIVERSITY AT WORK

Diversity at Work, the new name for the MWP TRAINER, is published twice yearly by the Ministry of Citizenship. It provides information on the Multicultural Workplace Program (MWP) and issues related to multicultural workplaces. Contents include material about staff training and development, organizational changes, working with and managing diversity, and human resource management. We welcome and encourage your input. Please feel free to use or reproduce material from *Diversity at Work* with acknowledgement.

For additional copies call (416) 965-9919.

For further information about *Diversity at Work*, contact the Ministry of Citizenship, Multicultural Development and Training Unit, 77 Bloor Street West, 17th floor, Toronto, Ontario M7A 2R9 or call (416) 963-3715.

Editor: Linda Rosenbaum
MWP Consultant: Cindy Lam



D2463 8/91 2500
ISSN 1188-004X

Working in Ontario



There's a touch of parental pride in their voices when they talk about their publication, *Working in Ontario*, a 160-page worker's guide to workplace law. Both Antony Kirby and Rose Grotsky are not only proud of the finished product they and their co-workers created over the past 2 1/2 years, they're feeling equally good about the process they used to get it right.

While the process of repeated community consultations was at times painstaking and time-consuming, both Kirby and Grotsky are buoyant. They readily admit that *Working in Ontario* has been one of the most, if not THE most, fulfilling projects of their longtime careers in communications.

The plain language project was a direct response by the Ministry of Labour (ML), Ontario Women's Directorate (OWD) and the Ministry of Citizenship (MC) to a group of visible minority women who had made repeated presentations to the government

during the 1980s. The women were concerned that documents, brochures, and other information packages put out by the government were ignoring their needs. The language used was bureaucratic or technical. Photographs and graphics ignored their existence. They felt neglected, marginalized and overlooked.

Their words were echoed in follow-up community consultations undertaken by the ML, OWD and MC. One man, covering a table with a batch of government publications, explained it this way: "This all sounds like a bunch of educated Englishmen talking to educated Englishmen."

People were looking for cultural sensitivity from the government, and a group from ML, OWD and MC who later met to discuss these concerns, agreed they should be. The people of Ontario had a right to materials that were directed to and reflected the great cultural diversity of our province.

A creative team was brought together by Antony Kirby, ML's manager of Communications Planning. It included Bill Reno, a writer experienced in labour and plain language issues; Rose Grotsky of Learning Communications, Inc., which specializes in communications packages related to literacy and second languages, race relations, health and safety, and plain language; and the design firm Public Good Graphics, headed by Stephen Bock.

The group decided to produce a manual for workers, in plain language, to explain the laws governing the Ontario workplace. The main six laws cover labour relations, health and

safety, employment standards, human rights, pay equity and workers' compensation. There was little doubt that the workers of Ontario needed to know these laws, or that they needed to read about them in language they could easily understand.

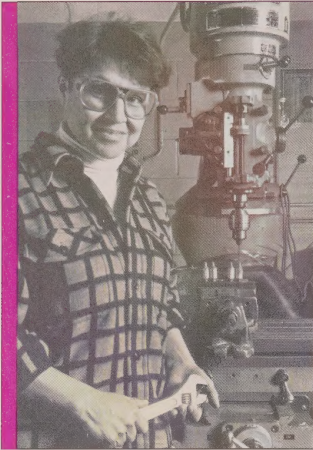
"We wanted to produce a document that gave basic information to as many people as possible," says Grotsky. "Our challenge was to make difficult (but crucial) information acces-

Editor's Note:

In the last issue of MWP Trainer (now called *Diversity at Work*) we had several articles about plain language, a style of writing which is reader friendly and does what it's suppose to do—communicate. We noted that increasingly, governments are learning the importance of using plain language in legislation, policies and educational materials.

In this issue of *Diversity at Work* we describe a collaborative plain language project by the Ministry of Labour, Ontario Women's Directorate and Ministry of Citizenship, who have just released a guide to workplace law called *Working in Ontario*.

Working in Ontario is an important document for all workers in the province. Because of its use of clear, direct language, the guide can be used as a valuable training resource for MWP trainers and coordinators, or directly by members of the workforce. Instructions for ordering *Working in Ontario* are at the end of this article.



sible to people from diverse cultures and backgrounds, or to workers who have limited literacy abilities. That involves clear design, as well as clear language."

"The cry we were hearing from visible minority people in Ontario reflected the need from all Ontarians," says Kirby. "If we could meet the needs of the ethnocultural communities, we would meet everyone's needs." And that's what the creative team planned to do.

So they took to the streets. They undertook surveys and community consultations in Sudbury, Thunder Bay and Toronto, to let people know about the project, and to find out more about their needs. They field-tested materials. They consulted with English and French literacy groups and ethnocultural and racial minority communities. "There were lots of meetings, revisions, rewriting, editing and redesigning," says Kirby. "But it was all very exciting. People were thrilled we were paying attention, which we were, and they contributed a tremendous

amount of constructive criticism."

Kirby said it took time to win their trust, and there was indeed anger at first, but eventually "they knew they were being counted." They saw it was their own book for employees, "not one that says one thing on one side of a page for the employer, with the other side of the page for employees. We were writing with them, for them. We were sincere about answering the audience's needs, and once they were convinced of our commitment, we experienced a steadily improved relationship with the communities we worked with."

The team worked very carefully on the graphics for the publications, ensuring a broad cultural mix in photographic representation, and making sure they stayed away from stereotypes. Layout and design needed to be clean and clear for easy reading, with lots of white space, bullets and point forms, large enough type size and an easy-to-read typeface.

The communities determined into which languages the document should be translated. To date, it is available in English, French, Italian, Portuguese, Greek and Chinese, and is free to all residents of Ontario.

What makes these translations special is that, like the English version, they are written in plain language. That means, it is not only translated, it is translated into simple, clear, readable language. "We worked closely with translators who had background in the community," says Grotzky, admitting it's a challenge to know when you've got the translation "right", when you don't speak all the languages yourself.

"But I also spent time training them in clear language and design principles. We then had the translations reviewed by ethnocultural, community-based organizations, all the time revising and revising. But that's the process we were committed to. And it worked."

(continued on page 6)



Resources

Ontario: A Diverse and Changing Society – A Report on Selected Demographic Trends

This report is like a snapshot of Ontario's cultural diversity today, and it paints in broad strokes a picture of what our society will be like in the year 2011.

Over the past 20 years, our culturally and racially diverse population has become even more varied, and this trend is expected to continue well into the next century.

Ontario: A Diverse and Changing Society has been prepared by the Policy Services Branch of the Ministry of Citizenship. It looks specifically at trends among immigrants, racial

minorities, and aboriginal people. Information presented in the report is designed to assist planners, policy makers and service providers.

The report focuses on the changes and the growing diversity in Ontario's population in the following ways:

- culture and race
- immigration patterns
- age and gender
- language
- geographic distribution, and
- socio-economic characteristics.

For more information, please contact:

Ethnocultural Data Base Office
Ministry of Citizenship
5th floor
77 Bloor Street West
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Men born outside Canada have a different occupational profile than those born here. In 1986, 15% of immigrant men worked in professional occupations while only 12% of non-immigrant men were professionals. Immigrant men were also more likely to work in manufacturing, construction and service industries than men born in Canada.

Although one-third of all women worked in clerical positions in 1986, immigrant women were three times more likely than non-immigrant women to be employed in manufacturing. They were also more likely to be employed in service occupations—and less likely to be employed in sales or professional jobs.

ONTARIO DEMOGRAPHIC TRENDS

Occupational Profile

Immigrant Population and Non-Immigrant Population by Gender,
15 Years of Age and Older, Ontario 1986

Occupational Grouping	Immigrant Male	Immigrant Female	Non-Immigrant Male	Non-Immigrant Female
(percent)				
Management/Admin.	13.7	7.8	13.3	8.6
Professional	14.9	17.3	12.9	20.5
Clerical	6.4	30.0	7.9	35.4
Sales	7.1	8.4	9.4	10.1
Service	10.2	15.8	9.5	14.2
Primary	2.8	1.7	5.8	2.0
Manufacturing	24.6	14.0	18.7	5.4
Construction	10.6	0.3	9.0	0.3
Transport Operating	3.4	0.4	6.2	0.9
Material Handling	2.2	2.3	2.8	1.1
Other	4.1	2.0	4.5	1.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
(Source: Statistics Canada, 1986 Census of Canada)				

A Vote for MWP

(continued from page 1)

if they wanted to participate they could. They soon learned we were genuine and that all classes would be free."

Sixteen employees out of a workforce of 60 signed up for the classes, which are offered in the company lunchroom on two different days, from 3:00-5:00 p.m. From 3:00-4:00 they're on company time. From 4:00-5:00 they're on their own time.

"There was a nominal charge to us for the needs assessment," says Taylor, "and the ongoing instruction gets paid for by a Board of Education grant."

The MWP coordinator, Marni Johnson, developed training

materials specifically geared to what the workers were encountering on a day-to-day basis. Pleased with the practicality of the classes, Taylor says, "There's no Dick and Jane taught here. That's really helped make the classes successful." There is basic math, exercises using money, health and safety information, machine instructions, technical language, hardware product-related language, weights and measures. "The class was clearly tailor-made for our needs."

Taylor stresses, however, that an MWP program in a company isn't just a matter of a few English classes for workers. Marni Johnson provided sessions for supervisors and management to teach them

about sensitivity to different cultural and language groups, and how to prepare written materials, policies and orientation programs for new employees that encourage participation and understanding.

"I learned some important things about how to run a shop with such a diverse workforce," says Taylor. "We even discussed the cultural nature of body language. For example, the OK gesture we often use here can be very insulting to people from other cultures where it means something totally different. Knowing these things matters."

"I also learned how to write clearer, more concise memos. I was mildly embarrassed in class one day when Marni went over one of my old memos, which was amazingly muddy. Hopefully, I've learned a lot."

Taylor can't say enough about the benefits of MWP programs. In fact, he's made public presentations to business groups to spread the word.

"We've got better communication all around now," he says, "better handling of paper work like job cards and production sheets. Workers are better able to express themselves about safety issues. One person taking the class since it started has been promoted from lead hand to supervisor. Supervisors and managers have improved their abilities to communicate. The bottom line is important, but we care about other things too."

Working in Ontario

(continued from page 4)

A community development component has been built into the *Working in Ontario* project.

Led by the Ministry of Labour's Policy Branch, work is being undertaken to ensure the worker's guide doesn't sit on the shelf. "Here's the book. How we ensure that people know about it is just as important as getting the book published," says Kirby.

Kirby has only praise for the team that put together *Working in Ontario*. He attributes the success of the project to their 1) ability to work well as a team, 2) cultural sensitivity to their audience, 3) creativity, 4) professional ability, and 5) experience. Yet there can be little doubt that equally important factors included the team's commitment to providing information a

diverse workforce needs, wants and understands—and their willingness to have the community steer the team's course along the way.

Working in Ontario is available in English, French, Italian, Portuguese, Greek and Chinese, free of charge, to all residents of Ontario.

Copies are available from any office of the Ontario Ministry of Labour, or from Publications Ontario, 880 Bay Street, Toronto, or by calling (416) 326-5300. Out-of-town clients can order by mail from Publications Ontario, 5th floor, 880 Bay Street, Toronto, Ontario M7A 1N8 or by phoning, toll free, 1-800-668-9938. People with impaired hearing may call: (416) 965-5130, or toll-free: 1-800-268-7095.

"We experienced a steadily improved relationship with the communities we worked with."

Eloge des PMTM

(suite de la page 1)

Seize employés sur soixante se sont inscrits aux cours qui ont lieu à la cantine, deux jours par semaine, de 15 h à 17 h. La première heure, durant les heures de travail, et la seconde, en dehors.

«Nous avons versé une somme nominale pour l'évaluation des besoins», précise M. Taylor, et les frais d'instruction sont couverts par une subvention du conseil scolaire. Il s'agit d'une formation permanente.»

La coordonnatrice des PMTM, Mme Johnson, a conçu le matériel

Travailler en Ontario

(suite de la page 3)

«Mais j'ai pris le temps de leur expliquer ce qu'était la simplicité du langage et la clarté de présentation. Ensuite, nous avons fait réviser les traductions par des organismes communautaires

ethnoculturels. Nous avons fait réviser sur révision. Notre persévérance a payé.»

Le projet *Travailler en Ontario* s'inscrit dans le cadre du développement communautaire. La Direction des politiques du ministère du Travail organise les efforts de diffusion du guide des travailleurs. «Nous avons le guide. Comment allons-nous le faire que de le publier», fait remarquer M. Kirby.

Il ne tant pas d'élèves pour l'équipe qui a réalisé le guide *Travailler en Ontario*. Il attribue la réussite du projet 1) à l'espri d'équipe, 2) à la sensibilité à la culture de leurs lecteurs, 3) à la créativité, 4) à la compétence professionnelle et 5) à

l'expérience. Et il souligne que sa réussite relève aussi de la détermination de l'équipe de fournir à une main-d'œuvre diversifiée des renseignements faciles à comprendre, et de sa volonté de se laisser guider par la collectivité.

Travailler en Ontario est disponible en français, anglais, italien, portugais, grec et chinois. Il est gratuit pour les résidents de l'Ontario.

On peut se le procurer dans tous les bureaux du ministère du Travail de l'Ontario, ou à la librairie du gouvernement de l'Ontario (Publications Ontario), 880, rue Bay, Toronto, ou en composant le (416) 326-5300.

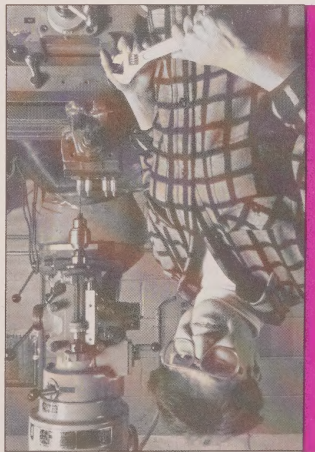
Les Ontariens qui ne demeurent pas à Toronto peuvent le commander auprès de Publications Ontario, 880, rue Bay, 5^e étage, Toronto (Ontario) M7A 1N8, ou composer, sans frais, le 1-800-668-9938. Les malentendants peuvent composer le (416) 965-5130 ou sans frais, le 1-800-268-7095.

d'anglais pour les travailleurs. Mme Johnson a aussi organisé des conférences destinées aux superviseurs et aux dirigeants pour les sensibiliser aux différents groupes linguistiques. Elles devaient aussi leur apprendre à rédiger la documentation, les règlements et des programmes d'orientation destinés aux nouveaux employés, en mettant l'accent sur la participation et la compréhension. «J'ai beaucoup appris sur la manière de gérer un atelier dont les effectifs sont d'origines aussi diverses, ajoute M. Taylor. Nous avons même abordé l'aspect culturel des gestes. Par exemple, le geste que nous faisons souvent pour signifier «OK» est un geste injurieux pour certains groupes culturels. C'est bon à savoir!»

«J'ai également appris à rédiger de façon plus concise et plus claire. J'ai été assez gêné à un cours, un jour, lorsque Marni a critiqué une de mes notes de service plutôt nébuleuse. Heureusement, j'ai beaucoup appris.»

M. Taylor ne tant pas d'élèves pour les PMTM. Il va jusqu'à en faire la publicité auprès d'autres entreprises.

«Nos communications se sont nettement améliorées, dit-il. Les fiches de travail et les rapports de production sont mieux présentés. Les employés savent mieux s'exprimer sur le sujet de la sécurité. Un des employés qui a suivi le cours des le début est passé de première main à superviseur. Les superviseurs et les chefs ont appris à mieux communiquer. C'est vrai que les résultats financiers c'est important, mais ce n'est pas tout.»



Bay et Toronto et ont mieux compris leurs besoins. Ils ont «essayé» des textes qu'ils avaient rédigés. Ils ont consulté des groupes d'alphabétisation anglophones et francophones ainsi que les collectivités ethnoculturelles et les minorités raciales. «Il y a eu beaucoup de réunions, de révisions, de corrections. On a recommencé 36 fois, raconte M. Kirby. Mais c'était passionnant. Nos interlocuteurs étaient contents qu'on les écoute et leurs critiques ont été très constructives.»

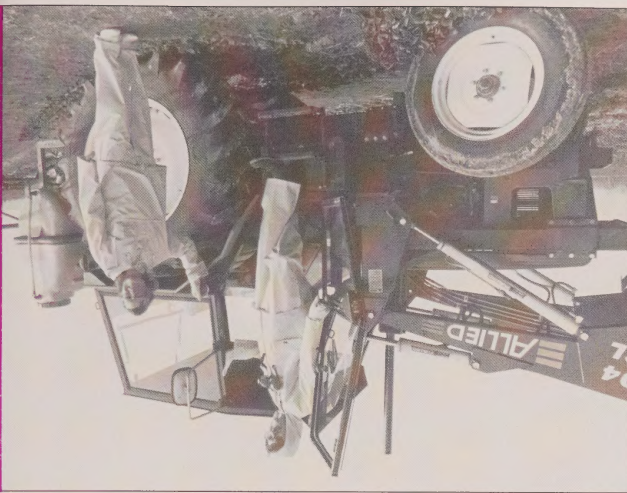
M. Kirby avoue que l'équipe a été assez mal reçue au début, mais que peu à peu elle a gagné la

confiance des groupes. «Ils ont compris qu'ils «compétaient pour quelque chose». Ils ont compris que c'était de leur propre guide qu'il s'agissait et non d'un manuel dont un côté de la page s'adresse à l'employeur, et l'autre aux employés. Nous l'avons rédigé pour eux et avec eux. C'était vrai que nous avions à cœur leurs intérêts. Dès qu'ils ont été convaincus de notre bonne volonté, nos rapports n'ont cessé de s'améliorer.»

«Nous voulions donner les renseignements fondamentaux au plus grand nombre possible de travailleurs, précise Mme Grosky. Il nous fallait présenter des textes difficiles (mais d'une importance capitale) de façon facile à comprendre pour des gens issus de divers milieux culturels et ethniques ou des travailleurs dont le niveau d'instruction est assez bas. Ce qui comptait donc était la clarté, la simplicité du langage.»

«Ce que nous disaient les membres des minorités visibles n'était que le reflet de ce que ressentait tous les Ontariens, ajoute M. Kirby. En répondant à l'appel des uns, nous satisfierons les autres.» Et c'est justement ce que les créatifs se proposaient de faire.

Ils ont donc pris la route. Au travers de sondages et de consultations communautaires, ils ont parlé de leur projet aux habitants de Sudbury, Thunder



(à suivre en page 6)

L'équipe a porté un soin tout particulier aux illustrations. Elle voulait s'assurer que les photographies illustraient la diversité culturelle et évitent les stéréotypes. Il fallait une présentation nette et claire, avec des espaces blancs, des points en retrait, des caractères suffisamment grands. En un mot, il fallait que le guide se lise facilement.

Les collectivités ont décidé en quelles langues il fallait traduire le document. Actuellement, il est disponible en français, anglais, italien, portugais, grec et chinois. M. Kirby avoue que l'équipe a été assez mal reçue au début, mais que peu à peu elle a gagné la confiance des groupes. «Ils ont compris qu'ils «compétaient pour quelque chose». Ils ont compris que c'était de leur propre guide qu'il s'agissait et non d'un manuel dont un côté de la page s'adresse à l'employeur, et l'autre aux employés. Nous l'avons rédigé pour eux et avec eux. C'était vrai que nous avions à cœur leurs intérêts. Dès qu'ils ont été convaincus de notre bonne volonté, nos rapports n'ont cessé de s'améliorer.»

«Nous voulions donner les renseignements fondamentaux au plus grand nombre possible de travailleurs, précise Mme Grosky. Il nous fallait présenter des textes difficiles (mais d'une importance capitale) de façon facile à comprendre pour des gens issus de divers milieux culturels et ethniques ou des travailleurs dont le niveau d'instruction est assez bas. Ce qui comptait donc était la clarté, la simplicité du langage.»

Ils ont donc pris la route. Au travers de sondages et de consultations communautaires, ils ont parlé de leur projet aux habitants de Sudbury, Thunder



On ressent chez les auteurs un sentiment de fierté paternelle quand ils parlent de leur publication *Travailler en Ontario*, guide de 160 pages de la législation du travail à l'usage des travailleurs. Antony Kirby et Rose Grotzky sont fiers, non seulement du produit fini qu'ils ont créé avec leurs collaborateurs, mais aussi de la méthode employée au cours des deux années et demie passées pour obtenir les résultats voulus. Les processus des consultations communautaires maintes fois répétés était parfois pénible et laborieux, mais les deux auteurs sont pleins d'enthousiasme. Ils vous diront que *Travailler en Ontario* est l'un des projets les plus gratifiants—si non le plus dans les communications. Ce projet résulte des efforts déployés par le ministère du Travail, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le ministère des Affaires civiles pour tenir compte des observations sans cesse présentées par un groupe de femmes de minorités visibles

durant les années 80. Selon elles, les documents, les brochures et autres trousseaux d'information publiés par le gouvernement ne répondaient pas à leurs besoins, car ils étaient rédigés dans un jargon bureaucratique ou technique. Les photos et les illustrations ne tenaient pas compte de leur existence. Elles laissaient pour-compte.

Les consultations communautaires initiées par la suite par le ministère du Travail, la Direction générale de la condition féminine et le ministère des Affaires civiles se sont fait l'écho de ces observations. Un témoin qui avait couvert la table d'une série de publications gouvernementales s'est exclamé : «On croirait avoir affaire à une bande de professeurs qui se comprennent entre eux!»

Les administrés s'attendent à ce que le gouvernement fasse preuve de tact à leur égard. C'est également l'opinion du groupe de représentants du Travail, de la Direction générale et des Affaires civiles, qui s'est réuni par la suite pour aborder cette question. Les Ontariens et les Ontariennes sont en droit d'exiger de la documentation qui tiennent compte de la grande diversité culturelle de la province.

M. Antony Kirby, directeur de la planification des communications du ministère du Travail, a mis sur pied une équipe de créatifs. Elle se compose de Bill Reno, rédacteur spécialisé dans le domaine du travail et du langage simple, de Rose Grotzky du cabinet Learning Communications Inc., qui se spécialise dans les communications en langage simple dans le domaine de l'alphabétisation et des langues secondes, des relations interraciales, de la santé et de la sécurité, et enfin du bureau Public Good Graphics, dirige

Note de la rédaction :

par M. Stephen Bock. Le groupe a décidé de rédiger un guide en langage simple à l'usage des travailleurs pour expliquer la législation du travail en Ontario. Les six lois principales ont trait aux relations de travail, à la santé et à la sécurité, aux normes d'emploi, aux droits de la personne, à l'équité salariale et

Dans le dernier numéro de la revue *Le formateur des PMTM* (qui s'intitule désormais *La diversité au travail*), nous avons publié plusieurs articles sur la simplicité du langage, un style à la portée du lecteur, qui facilite la communication. Nous avons constaté que les pouvoirs publics accordent de plus en plus d'importance à la simplicité du langage dans la loi, les politiques et les brochures d'information.

La diversité au travail, nous présentons un projet réalisé conjointement par le ministère du Travail, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et le ministère des Affaires civiles. Il s'agit de la rédaction d'un guide sur la législation du travail intitulé *Travailler en Ontario*. Ce document est important pour tous les travailleurs et travailleuses de la province. Comme il est rédigé dans un style clair et précis, il constituera un outil précieux pour les formateurs et les coordonnateurs dans les milieux de travail multiculturels ou pour les travailleurs eux-mêmes. À la fin de l'article, vous trouverez les renseignements pour vous procurer un exemplaire de *Travailler en Ontario*.

Liste des coordonnateurs et coordonnatrices

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les PMTM, communiquez avec le coordonnateur ou la coordonnatrice des PMTM de votre région.

Collège George Brown	258, rue Adelaide est	Toronto (Ontario) M5A 1N1	Tél. : (416) 867-2270
Collège Mohawk	First Place	350, rue King est	bureau 110
		Hamilton (Ontario) L8N 3Y3	Tél. : (416) 575-2026
Conseil scolaire d'Etobicoke	Centre Mimico	95, avenue Mimico	Etobicoke (Ontario) M8V 1R4
		Tél. : (416) 394-7635 ou	(416) 394-7630
Multicultural Workplace Programs (London) Inc.			
		388, rue Dundas, 3 ^e étage	London (Ontario) N6B 1V7
		Tél. : (613) 598-4529	
Collège Sheridan	Campus d'Oakville	1430, chemin Trafalgar	Oakville (Ontario) L6H 2L1
		Tél. : (416) 845-9430, poste 442	
Conseil scolaire Peel		160, boulevard Traders	Mississauga (Ontario) L4Z 3K7
		Tél. : (416) 568-2525	
Conseil scolaire d'Etobicoke		Tél. : (416) 637-3393	
		Burlington (Ontario) L7L 5Y1	
Collège Confederation	Service de formation	industrielle et commerciale	C.P. 398
		Thunder Bay (Ontario) P7C 4W1	
English in the Working Environment		C.P. 3	Waterloo (Ontario) N2J 3Z6
		Tél. : (519) 742-9651	
YM-WCA Ottawa		219, avenue Argyle	Ottawa (Ontario) K2P 2H4
		Tél. : (613) 788-5001	
Collège Algonquin			

LA DIVERSITÉ

A U T R A V A I L

La diversité au travail, le nouveau titre de la revue LE FORMATEUR DES PMTM, est publiée deux fois par an par le ministère des Affaires civiles. Elle fournit des renseignements sur les programmes dans les milieux de travail multiculturels (PMTM) et sur d'autres questions touchant les lieux de travail multiculturels. Les articles ont trait à la formation et au perfectionnement du personnel, aux changements dans l'entreprise, à la gestion de la diversité et des ressources humaines. N'hésitez pas à nous écrire pour nous faire part de vos réactions. Vous pouvez utiliser ou reproduire des extraits de *La diversité au travail* en en précisant l'origine.

Pour obtenir d'autres exemplaires, veuillez composer le (416) 965-9919.

Pour plus de renseignements sur *La diversité au travail*, s'adresser au ministère des Affaires civiles, Unité du développement multiculturel et de la formation, 77, rue Bloor ouest, 17^e étage, Toronto (Ontario) M7A 2R9 ou composer le (416) 963-3715.

Rédactrice : Mme Linda Rosenbaum
Conseillère des PMTM : Mme Cindy Lam



D2463 8/91 2500
ISSN 1188-004X

LA DIVERSITÉ

AUTRAVAL

UNE PUBLICATION DU PROGRAMME MULTICULTUREL EN MILIEU DE TRAVAIL

Vol. 1, Numéro 1
Été 1991

Ivan Mayoi et Fred
Donsch entretiennent
des articles de
quincaillerie chez
Knappe and Vogt.



Eloge des PMTM

«Lorsque j'ai rédigé une note de service, j'emploie un langage clair et concis, de vœux qu'elle soit lue—et comprise—par le plus grand nombre de personnes possibles». «Il n'était pas facile de voir qu'un bon nombre d'entre eux ne savaient ni lire ni écrire l'anglais», souligne M. Taylor. On le remarquait tout de suite, lorsque les travailleurs remplissaient leurs fiches de travail quotidiennes, assistaient aux cours sur la santé et la sécurité au travail, utilisaient de nouvelles machines ou regardaient les notes de service. De plus, ce handicap limitait les débouchés de ses employés. M. Taylor précise que l'entreprise Knappe and Vogt accorde la

préférence aux promotions internes. «Presque tous nos superviseurs et gérants ont gravi les échelons dans l'entreprise. Leur manque de connaissances en anglais n'empêche pas les employés de travailler dans mon entreprise, mais il limite certainement leurs chances d'avancement.» C'est pourquoi la direction de Knappe and Vogt a décidé de mettre en place un PMTM afin d'améliorer la qualité des communications partout dans l'usine. M. Taylor a téléphoné à Marni Johnson, la coordonnatrice des PMTM du Conseil scolaire d'Etobicoke. Elle a évalué les besoins de l'entreprise dont le personnel est originaire d'Inde, du Pakistan, du Cambodge, d'Italie et d'Amérique centrale. L'aide dont ils avaient besoin, explique M. Taylor, et elle a commencé par organiser des cours d'anglais. M. Taylor fait remarquer que la participation des employés à l'enquête sur les besoins et au leur avons dit qu'il n'y aurait pas de sanctions, et qu'ils pouvaient y participer s'ils le souhaitaient. Ils ont vite compris que nous étions sincères et que tous les cours seraient gratuits.»

«Les PMTM, un investissement qui vaut son pesant d'or pour les parties.»

Le PMTM mis sur pied en 1990 à son usine d'Etobicoke a profité à tout le monde, d'après

3 1761 11470456 2